



Presidencia

UNIVERSIDAD CENTRAL DE BAYAMÓN

PO Box 1725, Bayamón, P.R. 00960-1725 • Teléfono (787) 786-3030 • Exts. 2001-2002 • Fax. (787) 740-2200

1961-2016

Orden Ejecutiva ADM. 16-06

30 de septiembre de 2016

A TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA CONTRATISTA INDEPENDIENTE UCB

POLÍTICA PARA UN AMBIENTE DE ESTUDIO Y TRABAJO LIBRE DE DROGAS, ALCOHOL Y TABACO

Introducción

La Universidad Central de Bayamón promueve en la comunidad universitaria un ambiente seguro y saludable que propende a la plena realización y logro de nuestra misión y visión como institución humanista, dominica y católica. La UCB, en conformidad con las leyes federales y estatales, prohíbe la manufactura, posesión, consumo, venta y distribución de drogas en los predios de la Universidad Central de Bayamón, y en toda actividad institucional fuera de los predios de la misma. El uso de drogas ilegales y el abuso de sustancias controladas pueden afectar el estado de salud físico y emocional de los individuos y representa un grave riesgo para el individuo, como para los demás miembros de la comunidad universitaria y la comunidad en general.

Base Legal

La política sobre Drogas, Alcohol y Tabaco se adopta en conformidad con las Leyes Públicas del Congreso de los Estados Unidos de América, Número 100-690, del 18 de noviembre de 1988, y número 101-226, del 12 de diciembre de 1989; "The Drug-Free School's and Communities Act (DFSCA) y "Drugs Free Schools and Campuses Regulations" (Parte 86 de Department's General Administrative Regulations); Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, Número 4, del 23 de junio de 1971; Ley Núm. 59 del 8 de agosto de 1997, Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado y la Ley de no Fumar, Núm. 40 del 3 de agosto de 1993.

Alcance

Todos los estudiantes, empleados administrativos, docentes y contratistas independientes que ofrecen servicios a la UCB tendrán la responsabilidad de observar las normas establecidas en el Reglamento Sobre: Drogas, Alcohol, Tabaco de la UCB que se aneja como parte de esta política.

Propósito

La Política para un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco han sido adoptados por la UCB con el propósito de asegurar un ambiente de estudio y trabajo sano y saludable, libre de la posesión, consumo, venta y distribución de sustancias controladas y o alcohol en los predios de la Institución. Además, establecer un calendario de divulgar a todos los estudiantes y empleados prospectos, nuevos y activos nuestra normativa que prohíbe el uso de drogas ilícitas, el mal uso de las drogas legales, el consumo de bebidas alcohólicas y el fumar en los lugares no permitidos por la ley del Estado o la Institución. También, prohíbe la asistencia a los lugares de trabajo y a los salones de clase de personas que se encuentren bajo los efectos de bebidas alcohólicas.

Riesgos a la Salud

Riesgos a la salud asociados a la utilización ilegal de drogas y alcohol Según el *National Institute on Drug Abuse* (2008 y 2011) el uso y abuso de drogas y alcohol puede tener consecuencias nocivas para la salud que pueden ser prevenibles. Estas consecuencias se dividen en tres áreas:

- Cognoscitiva: Efectos negativos sobre la atención, la memoria, el aprendizaje y rendimiento académico y posible reducción del nivel intelectual.
- Fisiológica: Daños a las habilidades y funciones motoras. Daños a los sistemas del cuerpo humano. Posible aumento de cáncer, accidentes cerebrovasculares, enfermedades del hígado y en caso de intoxicación daño en la función cerebral.
- Social: Deterioro de la salud, las relaciones interpersonales y de la capacidad para trabajar

Definiciones

Contratista independiente – Cualquier persona o empresa o sostiene una relación contractual con la UCB en la modalidad de Contrato por Servicios Profesionales.

Drogas ilícitas o Sustancias controladas – Aquellas incluidas en las Clasificaciones I y II de la Sección del título 24 de Leyes de Puerto Rico Anotadas, según enmendada, conocida como la Ley de sustancias controladas de Puerto Rico, o cualquier otra legislación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o de los Estados Unidos de América, exceptuando el uso de sustancias controladas por receta médica u otro uso autorizado por la ley, tal como medicamentos obtenidos sin receta. Estas pueden incluir, pero no se limitan a: narcóticos, alucinógenos, depresivos, estimulantes, drogas sintéticas u otras sustancias capaces de crear o mantener efectos adversos en los estados físicos, emocionales o mentales de las personas. Incluyen, además, medicamentos controlados con fines de tratamiento personal los cuales no cuentan con la receta correspondiente, emitida y avalada por un profesional de la salud debidamente certificado, o cuyo uso no se autoriza por ley.

Drogas legales o medicamentos – Incluye fármacos recetados por un médico; medicinas o remedios disponibles sin receta, y bebidas alcohólicas. Los medicamentos recetados por un médico, constituyen drogas que un individuo puede estar tomando bajo la supervisión o dirección de un profesional de la salud, debidamente certificado, para atender una condición específica, sea física, emocional o mental.

Empleado – Cualquier persona empleada por la UCB, Incluye a los empleados administrativos o docentes regulares o por tiempo indeterminado, temporeros o por tiempo determinado, a tiempo completo, a tiempo parcial, en periodo probatorio, subvencionado por fondos institucionales, o subvencionado por fondos federales o externos, o que se desempeñe en cualquier otra clasificación.

Estudiante – Cualquier persona que ha sido admitida o matriculada oficialmente en la UCB en cada semestre o sesión.

Muestra – Un mínimo de 45 ml de orina, o cualquier otro fluido o tejido del cuerpo que se obtenga de forma no invasiva y que se determine que cumple con los criterios de confiabilidad y exactitud aceptados por los laboratorios, para realizar pruebas iniciales y de corroboración, y para la retención de una porción para permitirle al empleado o estudiante a realizar su propia prueba de corroboración.

Negativa injustificada – negación a someterse a las pruebas para la detección de sustancias controladas o de alcohol o a cooperar para que se efectúen las mismas, según requerido. Esto puede incluir, pero no se limita a: no presentarse a l lugar donde se toma la muestra sin una justificación adecuada; abandonar el lugar donde se toma la muestra sin justificación adecuada; abandonar el lugar de trabajo el día en que se realizan las pruebas sin que exista una emergencia y/o sin haber notificado antes sobre su ausencia; negación expresa de que se resiste a someterse al procedimiento; no acatar órdenes o seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo para que se pueda producir la muestra de manera adecuada; alterar la muestra de forma impropia; no acudir a realizarse una prueba de alcohol inmediatamente y nunca más tarde de las dos (2) horas de ser requerido.

Predios de la UCB – todas las áreas y terreros que le pertenecen y tiene control la UCB. Estas pueden incluir, peor no se limitan a: lugares donde se brindan servicios, estacionamientos, vías de acceso dentro de los predios de la UCB, *lockers* y almacenes. Cualquier área de estudio o trabajo o cualquier área utilizada para el uso del os empleados, estudiantes, facultativos, contratistas independientes, suplidores, visitantes y/o arrendatarios, al igual que toda la propiedad mueble ubicada dentro de dichos predios. Estos incluyen, pero nos e limitan a: salones de clases, oficinas, instalaciones deportivas, biblioteca, salones de conferencia, pasillos, baños, áreas verdes, estacionamientos, cafetería, terrenos, edificios, actividades auspiciadas por la Institución, estructuras y/o las propiedades muebles e inmuebles localizadas en los predios de la UCB.

Prospecto a empleo – cualquier persona identificada como resultado de un proceso de reclutamiento y selección en la UCB, la cual ha participado de un proceso de entrevista y se le extiende una oferta de empleo.

Sospecha razonable – Convicción moral de que una persona específica está bajo los efectos, influencia de que utiliza alcohol o sustancias controladas, independientemente de que luego tal hecho se constate o no. Dicha sospecha deberá ser fundamentada con factores observables y objetivos, tales como: observación directa del uso o posesión de alcohol o sustancias controladas; síntomas físicos que advierten la influencia de alcohol o de alguna sustancia controlada; patrón reiterado de conducta anormal o de comportamiento errático en el empleo. La sospecha

razonable e individualizada deben establecerla dos directores de la Institución, de los cuales uno deberá ser el supervisor directo del empleado.

Prohibiciones

Se les prohíbe a todos los estudiantes y empleados de la UCB, consumir, utilizar, manufacturar, vender, distribuir, poseer, presentarse a trabajar o a estudiar bajo los efectos del alcohol, o alguna sustancia controlada, en los predios de la Universidad, así como en toda actividad auspiciada por la Institución, dentro de su horario de estudio o trabajo. Se prohíbe el uso o consumo de cualquiera de las siguientes sustancias controladas o artículos designados para su consumo, pero no se limita a:

- a. Drogas ilícitas o sustancias controladas;
- b. Droga sin receta que pueda provocar un efecto secundario negativo y arriesgue la seguridad en el lugar de estudio o trabajo;
- c. Drogas sintéticas, o de índole similar;
- d. Bebidas alcohólicas y;
- e. Parafernalia de droga; entre otros.

Además, se les prohíbe a los estudiantes y empleados reportarse a su jornada laboral o al salón de clases, o a los predios de la Institución bajo la influencia del alcohol, según las consideraciones de las políticas y reglamentos institucionales y la legislación federal, estatal y local.

Además, se prohíbe el uso de tabaco, cigarrillo y cigarrillo electrónico dentro de los predios de la Institución, en lugares establecidos por la ley del Estado.

Cualquier estudiante que incurra en una violación a esta Política estará sujeto a la aplicación sanciones según estipulado por la Institución, legislación federal, legislación estatal y la legislación local. Estas medidas disciplinarias pueden incluir, pero no se limita a: en el caso de empleados la terminación de su empleo, y en el caso de los estudiantes estará sujeto a una expulsión.

Como norma general, el consumo de bebidas alcohólicas estará prohibido. Sólo por excepción, en celebraciones sociales institucionales será previamente aprobado por la Presidencia de la Institución, en actividades que cualifiquen. Deberá estar enmarcado dentro de la norma universitaria sobre consumo moderado de alcohol. En aquellos casos de actividades estudiantiles, el consumo de alcohol no se permitirá. (Ley Núm.4 del 23 de junio de 1971)

Responsabilidades

Todo estudiante y empleado está obligado a asistir al salón de clase o a su lugar de trabajo libre de los efectos de sustancias controladas y alcohol y en condiciones óptimas que aseguren el desempeño de sus funciones de manera sana, segura y confiable, tanto para el individuo como para los demás miembros de la comunidad universitaria.

Cualquier estudiante o empleado es responsable de notificar inmediatamente al Decanato de Asuntos Estudiantiles, Oficina de Recursos Humanos o al Director de Instalaciones Físicas y Seguridad cualquier incidente o conducta, de la cual tenga conocimiento o exista duda razonable

de que algún miembro de la comunidad universitaria ha incurrido en una violación a la esta Política.

Aquellos estudiantes y empleados que se encuentren utilizando medicamentos recetados deberán transportar los mismos en su envase original y utilizarlos de acuerdo con las indicaciones del especialista en el área de salud que las prescribió. Así también, aquellos estudiantes y empleados que se encuentren utilizando medicamentos sin receta o *Over the Counter* (OTC) deberán transportar los mismos en su envase original y utilizarlos según las indicaciones del fabricante. No obstante, la utilización inadecuada, el mal uso o abuso de consumo de los medicamentos recetados u "OTC" por parte del estudiante o empleado, serán considerados una violación a esta Política. En el caso de que existe una duda razonable sobre el mal uso o abuso de algún medicamento recetado u "OTC", la UCB podrá consultar a un profesional del área de salud, sobre el efecto de los mismos en las habilidades del estudiante o el empleado a desempeñarse de manera segura y confiable. Cualquier estudiante o empleado que se encuentre consumiendo algún medicamento recetado o sin receta deberá consultar al especialista en el área de la salud que se lo prescribió, sobre los efectos del mismo y notificar al Decanato de Asuntos Estudiantiles o a la Oficina de Recursos Humanos de los efectos adversos (sueño, desorientación, mareos, descoordinación o cualquier otro efecto sobre sus sentidos) que estos medicamentos le esté ocasionando o puedan ocasionarle.

En el caso de estudiantes o empleados que se encuentren bajo el efecto de algún medicamento que afecte su juicio o su desempeño, deberá notificar al Decanato de Asuntos Estudiantiles o a la Oficina de Recursos Humanos, lo antes posible que estará o está utilizando dicho medicamento. En el caso de empleados que necesiten acomodo razonable o ajustes en el desempeño de sus funciones, la Oficina de Recursos Humanos evaluará la posibilidad de las alternativas, hasta que el empleado pueda ejecutar sus funciones a cabalidad. De no ser posible conceder el acomodo razonable o el ajuste, el empleado podrá acogerse a una licencia por enfermedad para ausentarse cuando sea pertinente. En el caso de los estudiantes la petición será evaluada por el Decanato de Asuntos Estudiantiles en coordinación con los profesores.

Como condición de empleo la Universidad Central de Bayamón se reserva el derecho a someter a cualquier estudiante o empleado candidato a pruebas de detección de sustancias controladas. Además, la Institución se reserva el derecho de llevar a cabo registros preventivos cuando existan motivos fundados que pudieran dar base sobre la existencia de los efectos de drogas y/o alcohol en cualquier miembro de la comunidad universitaria. Dichos registros se realizarán a tenor con la Ley, con el propósito de conservar la confidencialidad y la confiabilidad de las personas. La UCB contratará un laboratorio reconocido para que administre las pruebas y asegure la protección de las mismas contra la posibilidad de contaminación o para evitar que pueda conducirse a errores en el análisis de la prueba. Toda prueba que arroje un resultado positivo será corroborada con métodos alternos para asegurar el más alto grado de confiabilidad de los resultados.

Cualquier estudiante o empleado que se niegue injustificadamente a someterse a la prueba de detección de sustancias controladas y/o alcohol constituirá evidencia prima facie de que el resultado esperado sería positivo de haberse tomado la prueba. En este caso se considerará como una primera violación y se seguirá el proceso establecido en la sección de Sanciones, Primera Violación, de esta Política.

A esos efectos, a los miembros de seguridad de la Universidad se les adiestrará en esta materia.

Sanciones

Primera Violación:

- a. Se notificará, por escrito, a cada miembro de la comunidad universitaria al que se le impute violación a estas normas.
- b. Se dará a la persona imputada la oportunidad de una audiencia para negar o aceptar los cargos.
- c. Del resultado de la audiencia, se podrá tomar alguna de las siguientes acciones:
 1. Amonestación escrita.
 2. Suspensión por tiempo definido.
 3. Expulsión o terminación de contrato, según sea el caso.
 4. Referir a la persona a algún programa de rehabilitación.
- d. En los casos de empleados, el proceso antes mencionado lo seguirá la Oficina de Recursos Humanos; y en los casos de estudiantes, el Decanato de Asuntos Estudiantiles.
- e. Cualquier determinación podrá ser apelada, por escrito, al Presidente o Presidenta, dentro de los siguientes cinco (5) días laborables luego de recibirse la determinación. La decisión del Presidente o Presidenta será final, firme e inapelable.

Segunda Violación:

- a. Se notificará al imputado o imputada, por escrito, sobre los cargos específicos. La notificación la hará la Oficina de Recursos Humanos o el Decanato de Asuntos Estudiantiles, según fuere el caso.
- b. La persona imputada tendrá la oportunidad de una audiencia para negar o aceptar los cargos.
- c. En todo caso en que se probaran los cargos sobre una segunda violación, se procederá con la expulsión o el despido de la persona en cuestión.
- d. Cualquier determinación podrá ser apelada, por escrito, a Presidencia, dentro de los siguientes cinco (5) días laborables luego de recibirse la determinación. La decisión del Presidente o de la Presidenta será final, firme e inapelable.
- e. En los casos de personas que voluntariamente se sometan a tratamiento, podrán ser consideradas para reemplazo o para reingreso como estudiante, a discreción de la Institución.

Convicción por un Tribunal

- a. Como condición de empleo o para cursar estudios en la Institución, será obligación de todo empleado o estudiante que hubiere sido convicto por la violación de leyes relacionadas con la posesión, uso, disposición, distribución o venta de drogas informar por escrito a la Universidad. Esta norma será también aplicable a todo solicitante a empleo o a cursar estudios.
- b. La Institución tomará acción sobre expulsión, despido u otra medida disciplinaria o rehabilitadora respecto al empleado o estudiante dentro de treinta (30) días contados a partir de la notificación de cada convicción.
- c. La Universidad ayudará, en los casos meritorios, al empleado o estudiante que desea obtener ayuda profesional.
- d. Cualquier empleado o estudiante que deje de notificar a la Universidad sobre alguna convicción, según mencionado en el Inciso a, será separado.

Sanciones por uso ilegal de sustancias controladas:

Además de las sanciones disciplinarias contenidas en el Reglamento del Personal Administrativo, Reglamento del Personal Docente y el Reglamento de Estudiantes, cualquier persona en este caso empleado o estudiante que incumpla esta Política estará sujeto a las sanciones legales federales y estatales aplicables.

Estas incluyen multas, cárcel o ambas. Además, la ley federal dispone la pérdida de ciertos beneficios federales (incluyendo ayudas económicas) debido a cualquier convicción criminal por acción ilegal relacionada con el uso o trasiego de drogas.

Un estudiante no podrá ser beneficiario de los Fondos Título IV si es convicto bajo las leyes estatales o federales de cualquier delito relacionado con posesión, venta o trasiego de sustancias controladas. Los estudiantes convictos de cualquier delito relacionado con posesión, venta o trasiego de drogas, bajo las leyes estatales o federales, se suspenderán inmediatamente de los Fondos Título IV (Beca Pell, Préstamos Federales, Estudio y Trabajo y otros). La inelegibilidad comienza desde el día en que el estudiante es convicto y tiene una duración de acuerdo a la siguiente tabla:

DELITO	DURACIÓN DE INEGIBILIDAD FONDOS TÍTULO IV
Posesión de sustancias controladas	Primera ofensa - un año
Posesión de sustancias controladas	Segunda ofensa – dos años
Posesión de sustancias controladas	Tercera ofensa – indefinido
Ventas de sustancias controladas	Primera ofensa – dos años
Ventas de sustancias controladas	Segunda ofensa – indefinido

Programa de orientación y prevención:

Periódicamente, se coordinarán actividades de orientación sobre el uso y abuso del alcohol, drogas dentro y fuera de la comunidad universitaria. Se ofrecerán servicios de orientación y ayuda a través del Centro de Orientación y Consejería y del Programa de Apoyo al Empleado a aquellas personas con problemas de uso y abuso de drogas y/o alcohol que así lo soliciten y sean referidas.

Con el propósito de establecer estrategias de orientación y prevención en la utilización de drogas ilícitas y alcohol la institución y promover la calidad de vida y estilos de vida saludable la institución desarrolló un Plan Comprensivo para la Prevención del uso de Drogas y Alcohol adscrito al Centro de Orientación y Consejería. Este Plan incluye material informativo sobre los riesgos a la salud asociados al uso de drogas ilícitas y alcohol. El Centro de Orientación y Consejería serán los responsables de implementar el plan de intervención recomendado de identificarse empleados o estudiantes con problemas en la utilización del alcohol y estrategias de evaluación para su efectividad. El mismo se extiende a toda la comunidad institucional y se evaluará cada dos años para medir su efectividad. El Centro de Orientación y Consejería en coordinación y colaboración

con el/la Oficina de Recursos Humanos y el Decanato de Asuntos Estudiantiles tendrán la responsabilidad de asegurar la divulgación, implantación y evaluación bianual del Plan.

Entre las estrategias contenidas en el Plan se encuentra la divulgación de la Política Institucional para mantener un ambiente de estudio y trabajo libre de drogas, alcohol y tabaco anualmente a todos los empleados y estudiantes. La distribución de material de orientación impreso relacionado a la prevención del uso de drogas y abuso de alcohol a través de las Oficinas de Orientación y Consejería, Pastoral Universitaria, Oficina de Primeros Auxilios y Recursos Humanos. Estas oficinas serán responsables de ofrecer y coordinar orientaciones, charlas y mesas informativas como mecanismos proactivos de prevención y además, se coordinarán actividades con recursos externos para brindar información a la comunidad Institucional en torno al tema.

El estudiante o empleado que exprese tener problemas Drogas y Alcohol puede ser referido por estas dependencias a la Agencia de Gobierno (Administración de Servicios de Salud Mental y contra la Adicción) o el Departamento de Salud de Puerto Rico o las Organizaciones privadas tales como Hogares CREA (Comunidad de Reeducción de Adictos), "Teen Challenge" u otras similar.

Las Oficinas Regionales de las siguientes entidades se encuentran en:

Oficinas Regionales	
Hogar CREA – Río Plantation	Km 0.9 Carr. 872 Río Plantation Bayamón, Puerto Rico 00961 Tele.: 787-798-8856
AMSCA – Línea de Orientación	M-37 Calle 9 Urb. Villas de San Agustín II, Bayamón PR 00959 Tel. 1-800-981-0023
Teen Challenge -	Carr. 2 Km 7.70 Bo Juan Domingo Bayamón, Puerto Rico, 00966 Tel. (787) 730-6976
Alcohólicos Anónimos – AA, PR	<p>Grupo Bayamón</p> <p>Dirección: Iglesia Luterana Sion, Calle Comercio #211 Horario: lunes 11:30 a.m. (CE), Miércoles 8:00 pm (CE), Jueves 11:30 a.m.(CE), Viernes 11:30 a.m. (AB), Sábado 8:00p.m. (AB) Acceso para impedidos: Sí</p> <p>Grupo La Familia</p> <p>Dirección: Escuela Mariano Feliú Balseiro (Carr. # 831, Esq. Ave. Laurel, Lomas Verdes) Horario: martes 8:00 p.m. (AB), Viernes 8:00 p.m.(CE) Acceso para impedidos: Sí</p> <p>Contacto: Piña 787 405-9912</p>

Grupo La Santa Cruz

Dirección: Escuela Virgilio Dávila (Frente al parque de pelota, Carr. # 864)

Horario: martes 8:00 p.m.(CE), viernes 8:00 p.m. (AB)

Acceso para impedidos: Sí

Grupo Lomas Verdes

Dirección: Parroquia La Sagrada Familia -Calle Caracas y Valparaíso HA-468 –

Urb Forest Hills

Horario: lunes 8:00 p.m.(CE),
jueves 8:00 p.m. (AB)

Acceso para impedidos: Sí

PROCEDIMIENTO PARA LA DIVULGACION

La Universidad Central de Bayamón en cumplimiento con la DFSA que establece que toda institución universitaria deberá divulgar información relacionada al Reglamento Sobre: Drogas, Alcohol y Tabaco anualmente establece el siguiente calendario:

- **Estudiantes y Empleados Activos** - En o antes del 1 de octubre de cada año recibirán la Divulgación de Documentos Institucionales o el Informe de Divulgación Anual, según aplique, donde se encuentra información relevante al Reglamento Sobre: Drogas, Alcohol y Tabaco.
- **Estudiantes y Empleados Nuevos** - En la Orientación Inicial todo empleado y estudiante nuevo recibirá la Divulgación de Documentos Institucionales o el Informe de Divulgación Anual, según aplique, donde se encuentra información relevante al Reglamento Sobre: Drogas, Alcohol y Tabaco. El mismo se entrega en un CD. Se evidenciará el acuse de recibo del mismo.
- **Estudiantes Prospecto** – Toda persona que presente interés en cursar estudios en la UCB y solicite información relacionada a los ofrecimientos, ayudas económicas, entre otros, será considerado estudiante prospecto. En el material informativo impreso se incluye un declaración que indica “Para mayor información sobre la UCB favor de Acceder “Divulgación de Documentos Institucionales”.
- **Empleados Prospectos** - Toda persona que se presente para entrevista de empleo será considerado como empleado prospecto. Todo empleado prospecto recibirá el Informe de Divulgación Anual donde se encuentra información relevante al Reglamento Sobre: Drogas, Alcohol y Tabaco. El mismo se entrega en formato impreso y se evidenciará el acuse de recibo del mismo.

Todo estudiante o empleado que desee copia impresa de los documentos en el Informe de Divulgación Anual o de la Divulgación de Documentos Institucionales, podrá solicitar la misma en el Decanato de Asuntos Estudiantiles u Oficina de Recursos Humanos de la UCB.

Confidencialidad

Todas las pruebas y los exámenes médicos se llevarán a cabo en un laboratorio clínico contratado por la UCB, con el propósito de evitar la divulgación de información privilegiada relacionada a los resultados de los mismos. La UCB se compromete a guardar en estricta confidencialidad y en un expediente separado al expediente de Recursos Humanos del empleado el expediente académico del estudiante, los resultados de las pruebas y exámenes realizados al empleado según solicitado por la Institución. Estos resultados no podrán ser compartidos en ningún proceso criminal contra el empleado o el estudiante, sin que medie la autorización por escrito de parte del empleado o el estudiante.

Vigencia

Este Reglamento tendrá vigencia inmediata, y deroga cualquier otra directriz, norma, política procedimiento que estén en contraposición con lo aquí dispuesto.

Aprobado:


Lillian Negrón Colón, Ph.D.
Presidenta

ENA